
**THEORETICAL PRINCIPLES OF MANAGEMENT AND MANAGEMENT OF
CHANGE IN SCHOOL EDUCATION**

Venelin Terziev

Russian Academy of Natural History, Moscow, Russia, Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo, Bulgaria, University of Rousse, Rousse, Bulgaria
terziev@skmat.com

Vanja Banabakova

Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo, Bulgaria, v.banabakova@abv.bg

Margarita Stoilova

National Military University, Veliko Tarnovo, Bulgaria, m.stoilova1972@abv.bg

Abstract: Management is a universal process. Managerial influence is always a purposeful process through which the subject of management strives to achieve the pre-set goals. It seeks to achieve some predetermined results. But their attainment must not be "at all costs", that is, it must not lead to disturbance of the equilibrium or destruction of the object. Management is only recognized as an intervention in which the subject's objectives are achieved without destroying or damaging the system. Managerial science has been in existence for about 100 years. The well-known American management specialist Herbert Hicks has formally made a distinction between several periods in its development that can be considered acceptable from the point of view of scientific research.

Regardless of the type and nature of the system, governance is inherent in it, that is, there can be no system without management. Since each system consists of a plurality of elements having certain properties and features, each element has a certain autonomy and can be viewed as a subsystem. This means that each element can initiate and self-regulate, but it is imperative to coordinate their work through governance.

Organizations are created by people by pooling their individual results from their individual activities. The organization is the place where the manager appears. It is his world. It is the reason that determines the existence of management. Therefore, it is appropriate first to clarify what the organization is and why it needs governance.

In order for a group of people to be called an organization, it must meet the following characteristics: first characteristic - presence of at least two people who consider themselves part of this group; second characteristic - presence of at least one purpose, understood as the final state or desired result, which are accepted as common to all members of the group; third characteristic - presence of group members working together to achieve a common goal.

The purpose of this paper is to make a comparative and critical analysis of management theories and to explore the characteristics of organizations and applicable organizational theories.

Keywords: management, management theories, organization, organizational theories.

**ТЕОРЕТИЧНИ ПОСТАНОВКИ НА УПРАВЛЕНИЕТО И УПРАВЛЕНИЕТО НА
ПРОМЕНЕТЕ В УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ**

Венелин Терзиев

Русенски университет „Ангел Кънчев”, Русе, България, Национален военен университет „Васил Левски”, Велико Търново, България, Руска академия по естествознание, Москва, Русия
terziev@skmat.com

Ваня Банабакова

Национален военен университет „Васил Левски“, Велико Търново, България
v.banabakova@abv.bg

Маргарита Стоилова

Национален военен университет „Васил Левски“, Велико Търново, България
m.stoilova1972@abv.bg

Резюме: Управлението е процес с универсално проявление. Управленското въздействие е винаги целенасочен процес, чрез които субектът на управлението се стреми да постигне предварително поставените цели. Чрез него се преследва постигането на някакви предварително определени резултати. Но тяхното

постигане не трябва да става „на всяка цена”, т.е. то не трябва да води до нарушаване на равновесието или унищожаване на обекта. За управление се признава само тази намеса, при която се постигат целите на субекта без да се унищожават или поврежда системата. Управленската наука съществува от около 100 години. Известният американски специалист по управление Херберт Хикс условно обособява няколко периода в нейното развитие, които могат да се смятат за приемливи от гледна точка на насочеността на научните изследвания.

Независимо от вида и характера на системата, управлението е присъщо на нея, т.е. не може да съществува система без управление. Тъй като всяка система се състои от множество елементи, притежаващи определени свойства и особености, то всеки един от елементите има определена самостоятелност и може да се разглежда като подсистема. Това означава, че всеки от елементите може да проявява инициатива и да се саморегулира, но е задължително да се координира тяхната дейност, което се осъществява чрез управлението.

Организациите се създават от хората, като обединяват своите индивидуални резултати от индивидуалната им дейност. Организацията представлява мястото, където се извършва мениджърът. Тя е неговият свят. Тя е причината, която обуславя съществуването на мениджърът. Затова е редно първо да изясним какво представлява организацията и защо се нуждае от управление.

За да може група хора да бъде наречена организация, трябва да отговаря на следните характеристики: първа характеристика - наличие най-малко на двама души, които считат себе си за част от тази група; втора характеристика - наличие най-малко на една цел, разбирана като крайно състояние или желан резултат, които са приети като общи за всички членове на групата; трета характеристика - наличие на членове на групата, които работят съвместно за достигането на обща цел.

Целта на настоящата разработка е да се направи сравнителен и критичен анализ на управленските теории и да се изследват характеристиките на организациите и приложимите организационни теории.

Ключови думи: управление, управленски теории, организация, организационни теории.

ВЪВЕДЕНИЕ

Управлението е процес с универсално проявление. За управление може да се говори в живата природа, неживата природа, обществото. Независимо от специфичните особености на този процес в различните системи от посочените три сфери, той има няколко общи черти. Управлението представлява процес на въздействие на един обект, т.е. субект на управлението върху друг обект. Управлението е активен процес. Той не е просто пасивно съзерцание на действителността, а активна интервенция на субекта на управление в нормалното функциониране и развитие на обекта. Следователно управлението е свързано с промени, с водене на ефективна фирмена политика. То е един неспирен процес на привеждане на фирмата от едно състояние към ново, по-добро, по-ефективно развитие. Със своята активна намеса субектът на управление изменя естествения ход на събитията.

Управленското въздействие е винаги целенасочен процес, чрез които субектът на управлението се стреми да постигне предварително поставените цели. Чрез него се преследва постигането на някакви предварително определени резултати. Но тяхното постигане не трябва да става „на всяка цена”, т.е. то не трябва да води до нарушаване на равновесието или унищожаване на обекта. За управление се признава само тази намеса, при която се постигат целите на субекта без да се унищожават или поврежда системата.

Управлението е съзнателен процес. Намесата във функционирането и развитието на обекта от страна на субекта на управлението е напълно осъзната, преднамерена. Самото управленско въздействие е избор на едно от множеството други възможни въздействия върху обекта. След като управлението е целенасочен процес, то естествено е, че управлението е и съзнателен процес. То е типично човешка дейност - една от най-сложните, отговорни и творчески дейности на хората. По тази своя дейност, те се различават от всички други същества. Управлението възниква и се развива като потребност от съгласувани действия във връзка с получаване на очакваните резултати от дейността на конкретен човек.

ВЪЗНИКВАНЕ И ТЕОРИЯ НА УПРАВЛЕНСКАТА НАУКА

Управленската наука съществува от около 100 години. Известният американски специалист по управление Херберт Хикс условно обособява няколко периода в нейното развитие, които могат да се смятат за приемливи от гледна точка на насочеността на научните изследвания:

1. Донаучен период в развитието на управленската наука - до 1880 г.
2. Период, известен като „движение на научна организация на труда” - 1880–1930 г.
3. Период на „човешки отношения” - 1930-1950 г.

4. Съвременен етап - от 1950 г. до наши дни.

Донаучният период е най-продължителния и обхваща цялото хилядолетно развитие на човешката практика до XIX век. Този период се характеризира с количествено натрупване на знания, които имат преди всичко емпиричен характер - не са оформени като цялостна наука или теория и са извлечени от практиката на управляващите.

Възникването на науката за управление на стопанството се свързва с името на американския инженер-изследовател Фредерик Уинслоу Тейлър (1856-1915), който полага основите на движението за научна организация на труда. Основното изследване на Тейлър е „Управление на предприятието” в две части – „Заплащане на труда” и „Администрация” (1903 г.). В „Управление на предприятието”, обобщавайки своя опит и изследвания, Тейлър обосновава принципа, че високата работна заплата осигурява евтина продукция. Този принцип той свързва с друг негов принцип: „Подходящ човек на подходяща работа”, т.е. той не препоръчва да се заплаща висока заплата на специалист, който извършва работа, изискваща по-ниска квалификация. Според Тейлър всеки работник трябва да получава точно определено задание за всеки ден. Това означава, че всеки ще получава определено заплащане или санкция в зависимост от изпълнението на това задание. Основополагащ принцип на Тейлър е, че работната заплата трябва да се плаща на човека, а не на заеманото място. Тейлървата система за заплащане на труда предвиждала заплатата да се получава по такъв начин, че печалбата на собствениците да расте в още по-големи размери.

Един от най-важните приноси на Тейлър за развитието на науката за управление е, че той въвежда нови методи за изследване на живия труд – статистически, математически и др., сред които се откроява методът на хронометража. Тейлър разделя производствения процес на операции, които разглежда не само откъм съдържателната им страна, но и от гледна точка на тяхната продължителност.

Той използва методът на хронометража за определяне на нормите. Подходът му е следният: изхожда от заработката на най-бързият, най-сръчният работник и по такъв начин определя нормите като пределно високи, напрегнати. Но тези норми са недостижими за масата от работниците и изискват върховно напрежение. Тейлър предлага онези работници, които не изпълняват нормата, да бъдат допълнително глобявани, а онези, които благодарение на извънредни усилия успяват да я преизпълнят, да получат премия. Така системата на заплащане води скрито до повишаване интензификацията на труда и затова тя не среща подкрепата на работниците. Не са популярни и други разбирания на Тейлър за начина на разпределение на печалбата - три четвърти в полза на собственика и една четвърт за работниците, консервативните му възгледи за работниците като придатък на машината. По тези причини неговата системата дълго време се е възприемала само като система за повишаване на нормите и интензифициране на труда.

Този метод е класическият пример за това как научни открития и постижения могат да се използват по различни начини и в полза, и във вреда на интересите на отделни групи хора. Но методът на хронометража не изисква непременно за еталон да се вземе най-добрият работник - за да бъдат нормите научно обосновани, би следвало да се изхожда не от най-добрия работник, а от заработката и постиженията на т.нар. среден работник. Именно така се процедира днес при различните хронометрични изследвания. Така определените норми са реални, научнообосновани и практически достижими.

Най-голямата полза от метода на хронометража е, че чрез неговото използване могат да се установят тесните места в производството, степента на уплътняване на работното време, престойте и причините за тях и т.н. За създаване на научна организация на труда според Тейлър е необходимо още унифициране на всички детайли, елементи и нормативи, въвеждане на диференцирано заплащане за всяка работа. Този научен метод и днес е основен при усъвършенстване организацията на труда и има много широка приложимост.

Подходът на Тейлър при определяне на нормите и заплащането е бил подложен на сериозна критика, тъй като той определя нормите като пределно високи, напрегнати и недостижими за масата от работниците, които изискват върховно напрежение.

Голям принос в развитието на науката за управление прави френския учен и практик Анри Файол (1841-1925). Наричат го „Истинския баща на модерната теория на управлението”. Той развива идеята, че общите принципи на управлението могат да се прилагат не само в производството, но и в държавните учреждения и институти. С основание се смята, че Файол полага основите на научната организация на администрацията, на управленския труд извън производството.

През този период в Германия Макс Вебер (1864-1920) развива теорията за бюрокрацията. Разглежда бюрокрацията като порядък, организация на канцеларския труд.

Обща слабост на Тейлървата школа е, че нейните привърженици не се интересуват от физическите възможности, желанията, настроенията на хората извън материалния интерес. Това абсолютизиране на

организацията и техниката като фактори на производствения процес и пренебрегването на живия човек е най-уязвимия пункт в учението на Тейлър като концепция, за която тя е основателно критикувана.

Нейна противоположност е доктрината „Човешки отношения”, получила популярност през 30-те години на XX в. За разлика от представителите на движението за научна организация на труда, привържениците на движението за „Човешки отношения” смятат, че най-важния фактор в производствения процес са хората, а не организацията. Те намират, че от желанието на хората за активна работа (мотивациите) зависи в най-голяма степен ефективността на производството и насочват своите усилия към изследване на социално психологическите характеристики на хората, взаимоотношенията между тях и ролята на мотивационните фактори върху тяхното поведение.

За основоположник на движението за „Човешки отношения” се смята американския професор Елтън Мейо, който за първи път доказва ролята на междуличностните отношения за повишаване производителността на труда чрез серия от научни експерименти. Елиминирайки ролята на материалните условия Мейо доказва, че човек като емоционално същество не му е безразлично с кого ще работи и какво ще бъде отношението към него. Към това са особено чувствителни хората, които се занимават с творчески труд, т.е. управленските работници.

Известни представители на това движение са Оливер Шелдън и Мери Паркър Фолет. Тя прилага психологичен и социологичен подход към проблемите на управлението и формулира някои принципи на координацията.

Представителите на движението за „Човешки отношения” настояват за едно по-човечно отношение към работниците за създаване на благоприятен психологически климат, за такива взаимоотношения между работодателите и работниците, при които последните ще се трудят не просто по принуда, а по убеждение, с чувството, че са полезни и фирмата държи на тях и цени техния принос.

ЕВОЛЮЦИЯ НА УПРАВЛЕНСКИТЕ ПРАКТИКИ

Управленската практика за разлика от управленската наука, има твърде дълга история - от създаването на човечеството почти до края на XIX век. Първоначални сведения за развитието на управлението трябва да се търсят в първобитнообщинния строй. Тогава хората са се подчинявали на волята на други лица доброволно, защото те са притежавали редица по-ценни от тях за времето си качества като ловкост, бързина и др. Управляващите през този период са известни под наименованието „лидери”.

С развитието на производителните сили започват да се появяват и излишъци, които управляващите са искали да запазят за себе си. Така закономерно се появява властта, която се свързва с принудата. Именно чрез нея хората се разделят на управляващи и управлявани. Следователно властта се явява като неизменен атрибут на управлението. С развитието на обществото непрекъснато се натрупват определени управленски знания, но все още обаче управлението не е поставено на научна основа.

Значително на по-късен етап самото обществено-икономическо развитие задълбочава нуждата от управленски знания, които да бъдат систематизирани в научни теории. С други думи, създават се всички необходими предпоставки за това, като някои по-важни от тях са промишлената революция, слагаща край на занаятчийското и манифактурното производство; развитието на редица, свързани с управлението области – математика, социология, психология, икономика, инженерни науки; концентрация на капитала; уедряване на производството; разширяването на пазарите. Появява се необходимостта не само от управленски опит, но и от управленски знания, макар че през този период не може да се говори за ясно изградени такива.

Посоченият дотук период в историческото развитие на управлението се нарича доненаучен период. Безспорно е, че управленската практика търпи сериозно развитие, но все още няма цялостно изградена управленска научна теория. През този период съществена промяна търпи и трудът на хората, в т.ч. и управленския труд. Във връзка с обособяването на управленския труд и отделянето му от изпълнителския могат да се посочат следните основни етапи.

1. Етап на съвпадение на обекта и субекта на управление. По същество това са първите стъпки на проходящата практика в управлението, когато потребностите са подтиквали човека да използва една или друга функция. Историците сочат за наличие на управленска практика още преди 3 хилядолетия. На този етап не може да се говори за управленска наука, а за чист емпиризъм в управлението.

2. Етап на разделяне на субекта и обекта на управление. Това фактически е и първото разделение на труда на производствен и управленски. Развива се под влиянието на такива фактори, като усложняването на обекта на управление, опознаване на съдържанието и практиката на самия управленски процес и др. По отношение на изпълняваните функции в субекта е на лице универсализъм и заменяемост.

3. Етап на функционално разделение на труда в субекта на управление. Част от управленските функции са дадени на други лица, близки на собствениците, но основните управленски функции собствениците запазват за себе си. Етапът започва с възникването на капиталистическия начин на производство. По това време се създават множество предпоставки за изграждане на научна управленска теория.

4. Етап на мениджмънта. Започва в края на XIX и началото на XX век. Управлението се осъществява от мениджъри, които притежават специална подготовка. През този етап възникват редица управленски школи.

СЪЩНОСТ И ХАРАКТЕРИСТИКА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Организациите се създават от хората, като обединяват своите индивидуални резултати от индивидуалната им дейност. В зората на окрупненото производство Хенри Форд I разбира това така: един плюс един работник да бъде равен на три и повече работни сили, като пределът се постига не с експлоатация на работната сила, а със събиране на неизползваните остатъци на всяка от тях.

Дейността на организациите е насочена към постигането на стопански цели, т.е. към задоволяване на индивидуални и обществени потребности. Същевременно работата на сътрудниците в тях е средство за постигане и на техни лични цели като професионално израстване, обогатяване, издигане в социалната йерархия.

Организацията представлява мястото, където се изявява мениджърът. Тя е неговият свят. Тя е причината, която обуславя съществуването на мениджмънт. Затова е редно първо да изясним какво представлява организацията и защо се нуждае от управление.

За да може група хора да бъде наречена организация, трябва да отговаря на следните характеристики:

Първа характеристика - наличие най-малко на двама души, които считат себе си за част от тази група.

Втора характеристика - наличие най-малко на една цел, разбрана като крайно състояние или желан резултат, които са приети като общи за всички членове на групата.

Трета характеристика - наличие на членове на групата, които работят съвместно за достигането на обща цел.

Или както твърди известният американски изследовател Честър Бърнард, един от класиците в областта на мениджмънта, „Организация– това е група хора, дейността на които съзнателно се координира за достигането на обща цел или цели”.

В ежедневието използваме понятието „организация” и в друг смисъл. То може да се анализира като система /основна система на обществото, респективно на икономиката/, равнище на организираност вътре в системата или като дейност по създаване на ред.

Общи характеристики на организациите

Още от най-дълбока древност хората са осигурявали живота си чрез организиран по определен начин труд. Практически не е имало друг начин - човек е действал винаги във връзка с други хора и никой не е вършил каквото и да било сам и само за себе си. Тази характеристика на човешката дейност става особено ясно различима при напредващото разделение на труда, а по-късно с окрупняването на производството в модерната епоха на индустриализацията. Тази тенденция води до това, че трудът на хората започва да се осъществява предимно по групово организиран начин - в рамките на фабрики, училища, болници и т.н. Може да продължим да изброяваме, но е ясно, че тези обществени образувания имат общи черти - група хора, упражняващи съвместна дейност; определена структура, възникнала въз основа на трудовия процес; йерархия, свързана с управлението на хората в процеса на труда. Всичко това в своята съвкупност образуват феномена, който дава облека на съвременното човешко общество и за който използваме определението организация.

Всъщност промените в обществото са свързани с начина, по който работят и се развиват организациите. Тази зависимост отдавна е забелязана и използвана, за да се управлява и променя обществото като цяло и отделните му сфери и структури. Натрупаният емпиричен опит, както и разделението и усложняването на човешката дейност получават голямо ускорение след индустриалната революция в Европа. Наред с развитието на модерната държавна администрация преди около век се появява научно направление, свързано с управлението на и в обществото. В развитието на това направление се различават няколко направления и парадигми.

Възникване и теория на водещи управленски теории от началото на XX век

В началото на XX в., когато индустриалната революция започва да променя организацията и управлението на стопанската дейност, възниква класическата организационна теория. Тя се развива в две направления - административно и научно управление. Недостатъците на тази теория водят до създаването на школа, отдаваща по-голямо значение на връзката между удовлетворението на служителя и получените резултати. Представителите на тази теория разширяват кръга на проблемите, които изследват и насочват вниманието си към средата извън и вътре в организацията. По-късно на базата на реалната практика и опит в управлението възниква ситуационния подход, който е базиран на тезата, че нито един от фактурите на работния процес не е в състояние да постигне организационна ефективност. Тя е следствие от непрекъснатото изменение на характеристиките на организацията в три основни области: индивидуални, технологични и обкръжаваща среда.

Теоретичните основи на организацията се формират на базата на идеите на класическата управленска теория, школата на човешките отношения, системната и ситуационната теория. Привържениците на класическата теория смятат, че работните процеси и техническите средства са от основно значение за организационното развитие.

Представителите на системната теория прокарват идеята, че организацията е отворена социална система, която е изградена от зависими подсистеми. Промяната в една от частите води до промяна във всяка една от другите. Това позволява да се осмислят по-пълно резултатите от управленската политика. Тази теория има някои ограничения - предимно описателна е, а не предвиждаща и подходът е един и същ към всички организации без да се взема предвид ролята на уникални концептуални фактори, организационни и човешки измерения.

Представителите на ситуационната теория застъпват тезата за високите резултати, които зависят от множество фактури, свързани със средата, технологиите и служителите.

Класическа организационна теория

Класическата управленска теория може да бъде разделена на две направления, които се отличават по задачите и проблемите на разглеждане. Първото от тях е административната теория, а тя се занимава с природата и управлението на цялостната организация. Интерес за нея представлява техническата ефективност на организацията. Второто направление е научния мениджмънт. Той разглежда проблеми свързани с управление на индивидите и работния процес.

В началото на 90-те години на XX в. Ричард Хекман и Грег Олдам правят преглед на управленските теории изхождайки от презумпцията, че ефективността на организацията може да бъде постигната най-добре чрез прилагане на рационални административни процедури. Единственият важен принцип за това изследване е разделението и специализацията в работата. Според него висока ефективност се постига чрез повишаване на познанията и уменията на специалистите само в тяхната област. Специализацията трябва да направи служителите експерти, а не да придобиват общи познания. Чрез нея се намалява загубата на време за преминаване от една задача в друга или от едно работно място на друго.

Основните идеи на класиците се реализират чрез технологията на промишления инженеринг. Целта е да се увеличи производствената активност, като се стандартизират най-ефективните методи за всеки служител.

Основен представител на промишления инженеринг е Фредерик Тейлър. Той разработва принципите на научното управление, които включват анализ на техническите аспекти, научен подбор на кадри на базата на техническите изисквания на длъжността, гарантиране на точно изпълнение на работата. За разлика от традиционния модел, където служителите отговарят за извършването на цялата работа, Тейлър съветва дейностите да бъдат разделени на отделни задачи. Той смята, че е нужно стандартизиране на рутинните задачи, разделени на минутни части.

За да реализира тази идея Тейлър изследва времето и движението. Целта е да анализира задачите, да ги подложи на реорганизация предвид ефективността и с това да подобри тяхното изпълнение. Той удовлетворява икономическата заинтересованост на работниците чрез множество стимули, като заплащането на парче. Счита, че чрез реорганизацията времето за обучение може да е сведено до минимум.

Според теорията за научното управление функцията на ръководителя е да установи критерии за изпълнение и негова основна цел е да работи за нуждите на организацията, а не за индивидуални потребности.

Другото направление в класическата теория е свързано с административното управление. Макс Вебер разработва бюрократичната теория. Според него бюрократията е необходима, защото управлението не е синхронизирано. По-късно Едуард Морган и Джон Хилтън систематизират най-важните, според Вебер,

качества на бюрократията и доказват, че тази теория изисква дефинирани правилно позиции, разделение на труда, ясно формулирани цели и йерархия на властта.

През 1916 г. Анри Файол в своя труд „Общо и промишлено управление“ разделя управлението на четири области, които са актуални и днес - планиране, организиране, ръководство и контрол.

Общите принципи, изведени от класиците, могат да бъдат обобщени в пет основни насоки:

1. Задачите да са специализирани и сведени до минимален работен цикъл.
2. Извършване на работата по един и същи начин всеки път.
3. Вземането на решенията е в правомощията на властимащите.
4. Политиката в организацията трябва да е единна, за да осигури постоянство.
5. Задачите трябва да се изпълняват само от онези, на които са възложени.

Няма спор, че през този период, с въвеждането на тази система, нараства производството на стоки. Но каква част се дължи на технологичния напредък и каква на организационните практики е трудно доказуемо. По това време успехите, като че ли доказват принципите на класическата теория.

С течение на времето нейните представители се натъкват на редица трудности и нежелани последици, които разглежданите пет принципа причиняват по отношение на работната специализация, стандартизацията на изпълнение, централизираните решения, единството на политиката, недублирането на функции. Трудностите, свързани с класическата теория за организацията могат да се разделят на две. Погрешните схващания за работа сведена до най-малък цикъл на изпълнение води до неизпълнение на поставените цели и до слаби резултати. Теория, която отговаря на тесен набор от условия не е подходяща за други условия, защото не е в състояние да извлече общи черти от всички ситуации.

Въпреки тези трудности, днес много от концепциите на класиците, се използват за управление на организации. Теориите за научното, бюрократичното и административно управление дават насоки, необходими за прилагане на наречения от Лоуелер подход, ориентиран към контрола. През 60-те години е особено актуален и се смята, че той дава на американската индустрия конкурентно предимство. Фирми като Кодак, Дженеръл Мотърс създават сложни системи, обучават мениджъри и развиват многофункционални системи в подкрепа на тезата, ориентирана към контрола. Тези подходи запазват ръководното си място, но със засилването на конкуренцията в световен мащаб се търсят по-конкурентни подходи за извършване на работата.

Класическите теории и принципи са популярни и днес, но към тях се отправят и някои критики. Много от идеолозите на тези теории развиват идеите си на базата на своя опит. Това не прави принципите им невалидни, но ги конкретизира за даден тип организация. Много от предположенията направени от класиците, се основават на тяхната ценностна преценка за живота, морала и преследването на успеха. Те допускат, че служителите се мотивират най-вече от парите и предполагат, че производителността е най-добрият показател за успеха на фирмата - не вземат предвид амбициите, потребностите и желанията на отделния индивид. Класическият подход пренебрегва неформалните отношения между хората, които представляват социални дейности, издигане на групови лидери, различни от тези определени от формалната организация. Силното фокусиране върху правилата и разпоредбите кара хората да им се подчиняват сякаш и не позволява развитие на пълния потенциал на индивида и организацията получава минимална степен на ефективност. Класическите теории оставят впечатление, че организацията е машина, а хората са просто отделни части приспособени към нея. Приема се, че хората одобряват всякакви работни условия, ако финансовите подбуди са достатъчни.

Критиките, които се отправят към класическите теории често са пресилени, защото не се вземат под внимание специфичните условия при разработването им. Сред хората не е прието да се мисли за кариера - за много от тях сигурната работа и заплата е било всичко, което са могли да искат. Бързите промени в технологиите са движеща сила на социалното и социално обновяване. При това положение се смята, всичко, което човечеството може да направи е да се приспособи към бързо променящите се условия.

Това е само началото на създаването на последователна управленска теория. Много теоретици, разчитат предимно на опита си, отколкото на познания на други автори в областта на управлението. От днешна гледна точка тези теории ни се струват доста ограничени, но те носят своя историческа значимост.

Бихейвиористична организационна структура

В края на 20-те години на XX век Фриц Рътлисбергер, Уилям Диксън и Елтън Мейо провеждат в Western Electric company Хоторнски експерименти, които показва, че организационното изпълнение не е само сбор от технически подобрения. Рътлисбергер и Диксън обособяват две работни групи, изпълняващи аналогична дейност и наблюдават тяхната производителност. Променят външните фактори на средата, като експериментът продължава няколко години. Резултатите са интерпретирани и обобщени от Мейо и

включват проучвания за това как членовете на групата си влияят на настроението и поведението. Изследователите стигат до гениалния извод, че човешките отношения са основата на организационната ефективност. Рьотлисбергер и Диксън твърдят в своите теоретични разработки, че: „Трудовата дейност на групата, заедно с тяхното удовлетворение, трябва да се разглеждат като резултат на сложни взаимоотношения.“

Привържениците на този подход смятат, че освен намирането на най-добрите технологични методи за повишаване на производителността е необходима да се създадат положителни човешки отношения в рамките на организацията. Те смятат, че могат да бъдат постигнати по-високи резултати, ако служителите имат открито отношение и им бъде позволено да участват при вземането на решения. Адекватното управление, в голяма степен е демократично, а не централизирано и се интересува повече от човешките отношения, отколкото от бюракратичните правила. Честър Барнард лансира идеята за компромисно управление, което увеличава сътрудничеството между супервайзори и служители.

От казаното до тук могат да се отделят две направления - перспективата за човешките ресурси и перспективата за участие в управлението чрез ангажираност на персонала.

Привържениците на перспективата за човешките ресурси вярват, че служителите трябва да получават адекватно отношение и да си сътрудничат с ръководството. Вниманието се насочва към индивида като стойностен ресурс. Участието на служителите в процеса на вземане на решения води до по-високи нива на организационна ефективност и те са удовлетворили висшите си потребности от автономия и самоусъвършенстване.

Един от авторите на това направление е Дъгълс Макгрегър, които представя концептуален модел с две алтернативи за управлението. Теорията X се основава на методите на принудата, финансовото стимулиране и нормирането на процедурите и операциите. При нея се предполага, че работниците желаят да бъдат ръководени и предпочитат доброто парично възнаграждение пред добре свършената работа. Счита се, че хората не харесват работата си и се набляга на контролните механизми. При теорията Y мениджърите очакват работниците да проявят желание да поемат отговорност за работата си, да получават възможност за личностно развитие и да подпомагат постигането на организационните цели. Привържениците на теорията за човешките ресурси твърдят, че подходът на тази теория е адекватния управленски модел - мениджърите трябва да организират работата така, че личните цели на индивида да съвпадат с тези на организацията.

ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ В ТЕОРИЯТА X	ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ В ТЕОРИЯТА Y
Повечето хора притежават вродена неприязън към труда и се отнасят към него с антипатия	Погрешно е твърдението, че средностатистическият човек има вродена неприязън към труда
Средностатистическият човек се стреми по възможност да избягва работата	Физическите и умствените усилия на хората са естествени като играта или почивката
Средностатистическият човек предпочита да го управляват в работата. Той не желае да носи отговорност за себе си, не притежава големи амбиции и цени безопасността на труда	Средностатистическият човек не само приема да носи отговорност, но при определени условия е готов да приема и други задължения. Повечето хора са способни да проявяват относително висока степен на въображение, изобретателност и майсторство в труда
За постигане целите на организацията мениджмънтът трябва да принуждава подчинените към труд, да ги контролира и да направлява техните действия, като ги заплашва с наказания	Погрешно е да се разглежда външния контрол и заплахата от наказания като единствен метод за събуждане на интерес у хората към полагане на усилия за постигане целите на организацията. Човек, стремящ се към цели, които споделя, демонстрира ефективно самоуправление и самоконтрол
	В условията на съвременния индустриален живот интелектуалният потенциал на средностатистическия човек не се използва напълно

Таблица 1. Предположения на Теория X срещу предположения на Теория Y

Абрахам Маслоу, друг представител в областта на човешките ресурси, формулира Теорията за йерархия на потребностите. Според нея хората имат пет сфери на потребности, строго определени и подредени в система (Фиг. 1. пирамида на Маслоу).



Фиг. 1. Пирамида на Маслоу

След като бъдат задоволени потребностите от първите три нива, а това е лесно, по-висшите потребности от самоусъвършенстване и независимост стават важни за индивида. Ако тази перспектива се наложи към организациите това означава, че служителите се нуждаят от по-мощно въвличане и идентифициране с организацията, за да удовлетворят своите по-висши потребности.

През 90-те години на XX век управлението на участието или перспективата на мащабното въвличане придобива значение при изучаване на човешките отношения. Фокусът се поставя върху участието на служителите при вземане на решения и върху развитието на умения за това. Това има директен положителен ефект върху социалното и психологическото състояние на индивидите. От своя страна това рефлектира върху организационната ефективност. Когато на служителите се разреши да вземат решения, свързани с тяхната работа, те по-ефикасно се съобразяват със социалните и техническите фактори. Привържениците на това участие в управлението не са единни за това колко власт трябва да се даде на служителите. Различията са от това да се иска само мнение на индивида до идеята да му се разреши да взема повечето или всички решения.

Класическият организационен подход поставя акцент върху техническите аспекти на работата и е насочен към формална власт и централизирана структура. Подходът на база човешките отношения разглежда социалните взаимоотношения. Емпиричните резултати не са достатъчно ясни и заключенията са в подкрепа на това, че организационната ефективност зависи от много условия, които трябва да бъдат взети под внимание. Изхождайки от практиката можем да кажем, че няма теоретична перспектива, която да е адекватна и да е приложима за всички видове организации и ситуации [1-3].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Върху управленските процеси са влияели /разглеждано в исторически аспект/ и влияят множество фактори, но с определено значение са знанията и уменията на отделните личности. Колкото и да се поддържа тезата, че възникването и развитието на управлението се свързва с конкретна дейност на хората, безспорно е, че именно съвместната дейност на хората е основната причина за появата на управлението, т.е управленския процес се определя от това влияние. С усложняването на труда се достига до идеята, че индивидуалната дейност на хората не може да даде такива резултати, както съвместната им дейност. Това налага да се координира, да се управлява, тъй като в противен случай всеки ще действа съгласно своите виждания, своите интереси и общата поставена цел няма да бъде изпълнена.

Човек може да управлява както себе си, така и другите. Това той може да прави по два начина - съзнателно, като обмисля своята дейност и интуитивно /подсъзнателно/. При съвременните условия акцентът следва да се постави на първия начин.

Независимо от вида и характера на системата, управлението е присъщо на нея, т.е. не може да съществува система без управление. Тъй като всяка система се състои от множество елементи, притежаващи определени свойства и особености, то всеки един от елементите има определена самостоятелност и може да се разглежда като подсистема. Това означава, че всеки от елементите може да проявява инициатива и да се саморегулира, но е задължително да се координира тяхната дейност, което се осъществява чрез управлението.

От изложеното е видно, че понятието „управление” е многоаспектно и универсално и се използва при различни случаи, което затруднява неговото конкретно дефиниране. Трудности произтичат и от факта, че то е не само икономическо, но и социално и философско понятие.

На съвременния етап управлението се превръща в една от най-важните сфери, обслужващи цялостното обществено-икономическо развитие. Чрез него се координират темповете на развитие, потреблението на ресурси.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Terziev, Venelin. Analysis of educational needs assessment methodology of children with special education needs in Bulgaria. // 3rd Annual International Conference „Early Childhood Care and Education”, Procedia Social and Behavioral Sciences, 2014 (146), pp.47-54.
- [2] Terziev, Venelin. Analysis of Educational Needs Assessment Methodology of Children with Special Educational Needs in Bulgaria. // Open Journal of Education (OJE), USA, 2014.
- [3] Terziev, V., Latyshev, O., Georgiev, M. Building competencies for social work through continuing vocational training. // IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education, International Organization Center of Academic Research, www.ocerint.org, 3, 2017, N 9, pp. 638-659.